

DISEÑO DE ESCENARIOS TIPO CO-WORKING.

KATHERINE CARDENAS VELASQUEZ.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

FACULTAD: DE ARQUITECTURA Y ARTES.

PROGRAMA: DISEÑO DE ESPACIOS Y ESCENARIOS.

BOGOTÁ 2017.

DISEÑO DE ESCENARIOS TIPO CO-WORKING.

KATHERINE CARDENAS VELASQUEZ.

Proyecto de grado

Profesor: Jorge Arturo González

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

FACULTAD: DE ARQUITECTURA Y ARTES.

PROGRAMA: DISEÑO DE ESPACIOS Y ESCENARIOS.

BOGOTÁ 2017.

Dedico este gran logro principalmente a mis padres Ismael Cárdenas y Graciela Velásquez, a mi hermano Jeisson Cárdenas, que hicieron todo lo posible para que pudiera alcanzar este sueño; acompañando todo mi proceso, en cada traspasada escuchando sus voces de aliento para lograr mis objetivos. Sin olvidar a mis profesores y demás personas que contribuyeron de una u otra forma en este proceso, motivándome para nunca desistir.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1. JUSTIFICACIÓN | 9 |
| 2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA | 10 |
| 3. OBJETIVOS | 13 |
| 3.1. GENERAL | 13 |
| 3.2. ESPECIFICOS | 13 |
| 4. DELIMITACION TEMPORAL | 14 |
| 5. MARCO TEÓRICO | 15 |
| 6. MARCO CONCEPTUAL | 24 |
| 6.1. CARACTERIZACION DE AUTOR | 24 |
| 6.2. PARTITURA DE INTERACCION | 25 |
| 6.3. DISEÑO DE INFORMACION | 26 |
| 6.4. MATRIZ DE CASO DE ESTUDIO | 27 |
| 6.5. DELIMITACION ESPACIAL | 28 |
| 6.6. ESQUEMA BÁSICO | 31 |
| 7. PROPUESTA | 33 |
| 7.1. PROCESO | 33 |

| | | |
|-----|-----------------------|----|
| 7.2 | .PROPUESTA FINAL..... | 37 |
| 8. | CONCLUSIONES..... | 48 |
| 9. | BIBLIOGRAFIA..... | 49 |

TABLA DE IMÁGENES

1. **Imagen 1.** Planta oficina actual (Permanencia / Recorrido)
2. **Imagen 2.** Oficina actual
3. **Imagen 3.** Oficina actual
4. **Imagen 4.** Oficina actual
5. **Imagen 5.** Diagrama de Gant
6. **Imagen 6.** Distribución espacial Baby Boomers
7. **Imagen 7.** Distribución espacial Generación X
8. **Imagen 8.** Distribución espacial Generación Y
9. **Imagen 9.** Comportamiento en el trabajo de las diferentes generaciones
10. **Imagen 10.** Eneagrama
11. **Imagen 11.** Cuadro caracterización de actores
12. **Imagen 12.** Cuadro de partitura de interacción
13. **Imagen 13.** Esquema de diseño de información
14. **Imagen 14.** Cuadro de matriz de caso de estudio
15. **Imagen 15.** Mapa ubicación puntos centrales localidad
16. **Imagen 16.** Mapa ubicación edificio oficinas actual
17. **Imagen 17.** Esquema básico 3D
18. **Imagen 18.** Render planta 1 primera propuesta
19. **Imagen 19.** Renders primera propuesta
20. **Imagen 20.** Render planta 2 primera propuesta
21. **Imagen 21.** Renders primera propuesta
22. **Imagen 22.** Planta 5 piso

- 23. **Imagen 23.** Planta 6º piso
- 24. **Imagen 24.** Render recepción y sala de espera
- 25. **Imagen 25.** Render cocina
- 26. **Imagen 26.** Render bodega
- 27. **Imagen 27.** Render sala de atención
- 28. **Imagen 28.** Render oficinas
- 29. **Imagen 29.** Render zona de esparcimiento
- 30. **Imagen 30.** Render modulación escritorio
- 31. **Imagen 31.** Render modulación 6 personas
- 32. **Imagen 32.** Render modulación 4 personas
- 33. **Imagen 33.** Render modulación 3 personas
- 34. **Imagen 34.** Render modulación 2 personas

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo se realiza con el fin de rediseñar los espacios de trabajo de la empresa Diseño & Construcción, la cual está ubicada en la localidad de Usaquén. En este espacio se reunirán diferentes disciplinas profesionales y una diversidad intergeneracional, por lo cual se aplicara el modelo co-working, brindando una experiencia colaborativa, compartiendo un mismo espacio intercambiando ideas (conocimientos).

En la actualidad, las nuevas tecnologías están generando cambios en cómo la gente trabaja, los espacios individuales se han ido desapareciendo debido a los equipamientos cada vez son más pequeños, por ello el concepto de oficina ya no existe, debido a la adaptación de cambios en los ambientes laborales, en los ritmos de producción y procesos de gestión de talento humano con el que se cuenta, día a día salen nuevos modelos de negocio como también cambios en la economía; donde la jerarquía desaparece y la flexibilidad y la eficiencia son fundamentales que se presenta por la generación Y “Millenials” ya que son nativos digitales, como lo define Marc Prensky, son aquellos que nacieron en una nueva cultura.

1. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto consiste en adaptar un espacio familiar tradicional a un escenario laboral tipo co-working, permitiendo involucrar 5 profesionales de áreas y generaciones diferentes, obteniendo un nuevo concepto organizacional de trabajo, creando ambientes compartidos, cómodos y motivadores con el fin de ajustarse a los cambios antes descritos, dejando a un lado concepciones tradicionales y asumiendo nuevos modelos organizacionales. Es por ello que se debe revalorizar el conocimiento que cada generación posee para lograr un equipo de trabajo que permita ajustarse eficientemente a los cambios en el mundo globalizado el cual trabaja en redes y a través de la internet.

2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

La empresa “DISEÑO & CONTRUCCION” cuenta con unas oficinas tradicionales, algo que hoy en día está perdiendo valor porque las personas ya no quieren trabajar en un cubículo individualmente, ahora buscan interactuar con los demás, tener espacios para el ocio donde puedan dejar a un lado las preocupaciones y relajarse sin tener que salir del ambiente laboral, debido a que hay nuevas tendencias que están tomando impulso, como en este caso el co-working entre otra busca “revolucionar” los modelos tradicionales productivos desde su propuesta de ----- y trabajo obteniendo mejores resultados permitiendo el intercambio de conocimientos debido a que cada profesional es de distinto campo generando diversidad en opiniones e ideas, a su vez creando ambientes de colaboración ya sea profesional y/o personal, un entorno de trabajo con más libertad fomentando la creatividad, el talento y la comunicación.

El problema radica en cómo pueden trabajar varios profesionales de áreas como La Ingeniería Civil, Arquitectura, Diseño Industrial, Diseño de Interiores y Diseño de espacios y Escenarios; en un solo espacio laboral, logrando involucrarse en un mismo proyecto teniendo como meta buenos resultados. Como saber hasta qué momento de proyecto puede hacer parte cada profesional, es decir ¿Un proyecto puede comprender todos los campos y tener el resultado esperado?

En la actualidad el espacio no está supliendo estas necesidades que tendrá cada profesional que hará parte del nuevo modelo, ya que solo cuenta con el área de arquitectura, lo cual significa que existe la necesidad de diseñar el escenario para las otras áreas que se involucren de manera armónica al nuevo modelo.



Imagen1. Planta oficina actual (Permanencia / Recorrido). Realizado por la autora.

- Oficina principal
- Oficina secundaria
- Sala de juntas
- Recepción
- Terraza
- Recorrido
- Permanencia

RECEPCIÓN

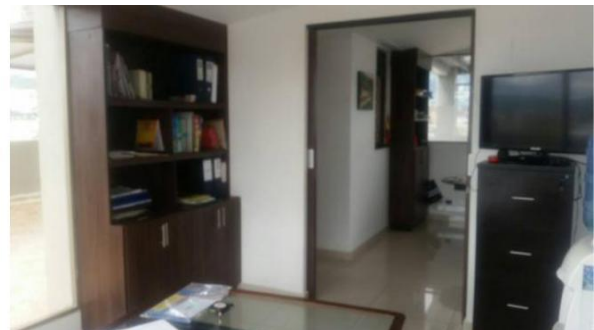


Imagen 2. Oficina actual. Suministrada por la empresa.

OFICINA PRINCIPAL



OFICINA SECUNDARIA



Imagen3. Oficina actual. Suministrada por la empresa.

SALA DE JUNTAS



Imagen 4. Oficina actual. Suministrada por la empresa.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Establecer la integración e interacción laboral de profesionales de diversas Generaciones y disciplinas alrededor de proyectos, en medianas fami-empresas Colombianas del sector de la construcción y diseño.

3.2. ESPECIFICOS

- Facilitar el intercambio de información relacionada con los proyectos dentro del equipo de trabajo.
- Contribuir a la armonización de los estilos de trabajo del equipo desde los principios de la cultura colaborativa.
- Generar un escenario laboral flexible y adaptable para la integración de varios usuarios.

4. DELIMITACION TEMPORAL

3.

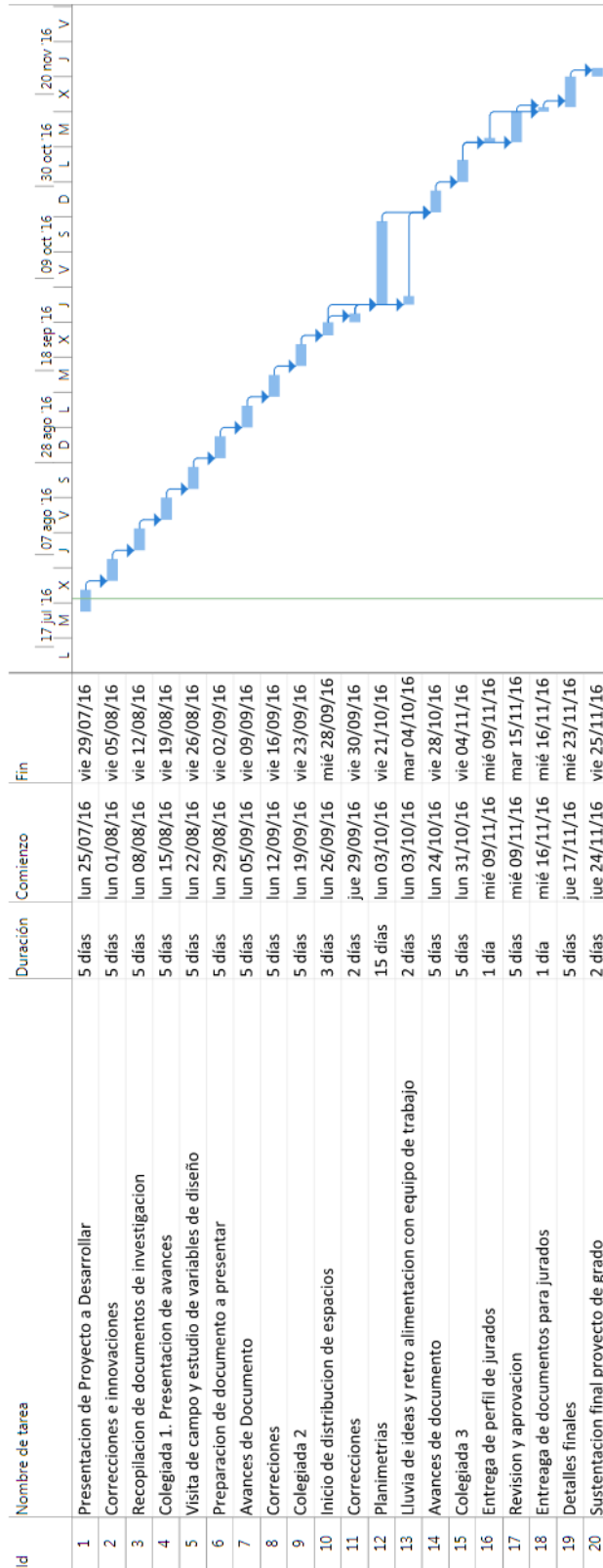


Imagen 5. Diagrama de Gantt. Realizado por autora.

5. MARCO TEÓRICO

El “Efecto Starbucks” genera un espacio no solo para un café más, si no pasa a ser un espacio de trabajo el cual va dirigido a una clase creativa, es decir un lugar de encuentro para empresarios autónomos, cualquier persona que no tenga la necesidad de estar atado a un escritorio. Los Hipters acudían con frecuencia a estos lugares es decir que existía una relación tiempo que se vuelve clave, ya que se consideran personas independientes y alternativas. Starbucks y los espacios Co-working son espacios flexibles debido a que se pueden adecuar el coste mensual del espacio con relación al tiempo que necesita el emprendedor en pocas palabras la persona puede organizar el tiempo como mejor le convenga.

El Co-working surge desde la necesidad de comunicarse e interactuar el ser humano con otras personas. Somos conscientes que la mayor parte del día estamos hablando en la casa, en la universidad, en el trabajo y de mas lugares, tenemos la necesidad de expresar ideas, experiencias hasta anécdotas, de ahí el origen del Co-working de tener una experiencia colaborativa de intentar compartir un espacio para facilitar el intercambio de conocimiento. El concepto de co-working nace en 2005 en Estados Unidos por el programador Brad Neuberg propone a otros profesionales compartir un espacio dando respuesta a los antisociales y la improductividad del trabajo en casa.

Este lugar fue llamado “el lugar para estar bien” ofrecía 8 mesas dos días a la semana, Wifi gratis, almuerzos compartidos, descansos, tours en bicicleta entre otros servicios, pero una de las posibles causas por las que cerró sus puertas un año después fue por su hora de cerrar las puertas 05:45 pm ya que era algo estricto, y en su lugar se instaló Hat Factory el primer lugar de tiempo completo con el nombre de “Coworking Space”.

A raíz de esto, se creó una red de espacios de Co-working llamada “Hub”. El primero de tuvo lugar en Londres y desde ahí se han creado más de 40 espacios en todo el mundo.

Ya en el 2007, el término Co-working se consideró una tendencia. En 2012 existían 2000 espacios co-working repartidos en los cinco continentes. En 2013 creció el número a 2.498 espacios en 80 países, siendo Estados Unidos con 781 espacios, Alemania fue el segundo con 230 y España de tercera con 199 espacios co-working.

Después de entender la historia del co-working, entendemos que este se adapta a espacios ya existentes, contando con espacios libres, opción de oficina fija, sala de juntas, línea telefónica, impresora, lockers, cafetería, cocina, mensajería entre otras. Se debe tener claro que el Co-working no es el espacio, es lo que en el se hace y como se hace, hablar, compartir, proponer, ayudar, conectar, unir y progresar las cuales son actividades en estos espacios, en pocas palabras es la esencia del co-working.

Hoy en día podemos ver que asisten a estos espacios co-working personas de diferentes edades o generaciones, en la actualidad existen tres principalmente permitiendo describir a las personas.

Estas generaciones son: Baby Boomers, Generación X y Millennials, pero cabe recordar que aunque las tres estén presentes en la actualidad, cada una de ellas es distinta de la otra.

Baby Boomers (1946 – 1964) A esta generación les toco vivir las revoluciones y crisis, por ello las palabras “inflación”, “deuda externa” y “crisis” las asocian con facilidad e incitándolos a cuidar el dinero, queriendo tener inmuebles propios antes que rentar pensando en un futuro.

Es importante resaltar que en las décadas de los 70’s y 90’s fue el periodo económicamente mas productivo, en la actualidad existe gran cantidad de ellos trabajando pero la mayoría ya se encuentran próximos a jubilarse.

Esta generación prefiere ver, escuchar o leer noticias debido a que les interesa estar informados de la actualidad.

Algo importante que vivió los Baby Boomers, fue la llegada de la televisión, la llegada del hombre a la luna, pasaron del cine en blanco y negro al de color como también del teléfono de disco al de tonos, la llegada del fax, los relojes digitales, sumado a esto el inicio de la telefonía celular, el computador portátil.

Respecto a lo social, son padres, abuelos de las siguientes generaciones por lo cual su mayor motivación es la familia.

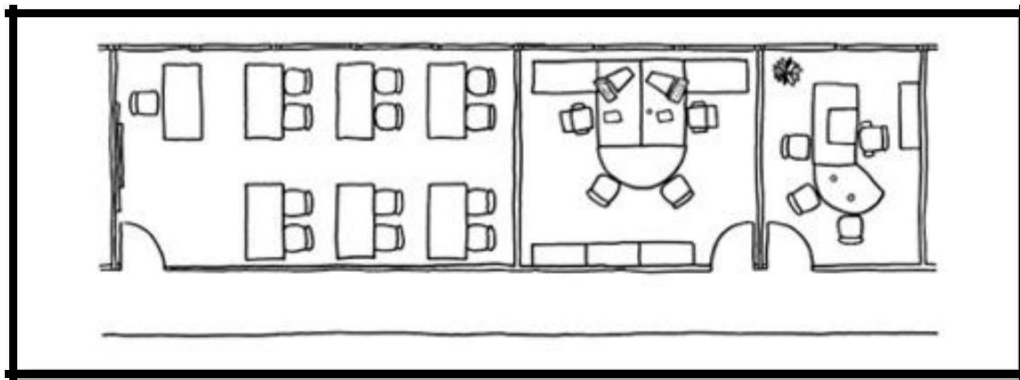


Imagen 6. Distribución espacial Baby Boomers. “4 generaciones sociales en el mismo espacio de de trabajo= conflicto generacional,” por AF Steelecase, 2011.
http://www.interempresas.net/Equipamiento_oficinas/Articulos/49042-4-generaciones-sociales-en-el-mismo-espacio-de-trabajo-conflicto-generacional.html

El espacio de trabajo para boomers reúne espacios individuales y de equipo.

Generación X (1965 – 1976) Hoy en día esta generación prevale en el ámbito laboral y económico. Son hijos de los Baby Boomers y padres de los Millennials.

Los que hacen parte a esta generación se les consideran emprendedores debido a su nivel educativo mayor a comparación de la generación anterior.

Ellos nacieron en el boom de la tecnología, donde pasa a un segundo plano los aparatos eléctricos para ser primer plano los dispositivos electrónicos, pero aun así no se familiarizan del todo con el internet, las redes sociales y el comercio electrónico.

En el ambiente laboral los de esta generación son ambiciosos y buscan escalar cargos dentro de una compañía, por lo cual varios alcanzan posiciones gerenciales o directivas entre los 30 y 40 años.

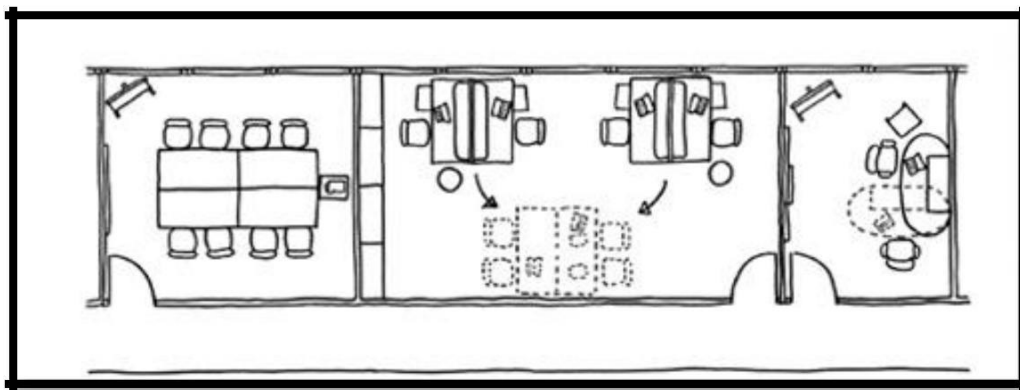


Imagen 7. Distribución espacial Generación X, “4 generaciones sociales en el mismo espacio de trabajo= conflicto generacional,” por AF Steelcase, 2011.
http://www.interempresas.net/Equipamiento_oficinas/Articulos/49042-4-generaciones-sociales-en-el-mismo-espacio-de-trabajo-conflicto-generacional.html

Para la Generación X, el espacio de trabajo es flexible y personalizable.

Millennials (1977 – 1997) También llamados Generación Y. Esta generación se considera completamente liberal, por consiguiente en el ambiente educativo opta por aprender de manera autodidacta por medio de tutoriales en internet siendo esta su vital fuente de conocimiento. El internet es su principal herramienta para los diferentes ambientes, por medio de este se comunican utilizando redes sociales debido a esto siempre están utilizando un Smartphone y tablets durante el día.

La Generación Y busca opciones de trabajo desde casa como Home Office, como también hay unos que buscan empezar a formar sus propias empresas.

En el ambiente social, son idealistas y tienes aspiraciones grandes para su vida, logrando marcar la diferencia en la sociedad.

Un factor importante que prevalece en ellos es el sentido ecológico que tienen, pensando en el futuro de su generación, el cuidado del medio ambiente y hasta su forma de comer es saludable y balanceada, donde unos llegan a ser veganos.

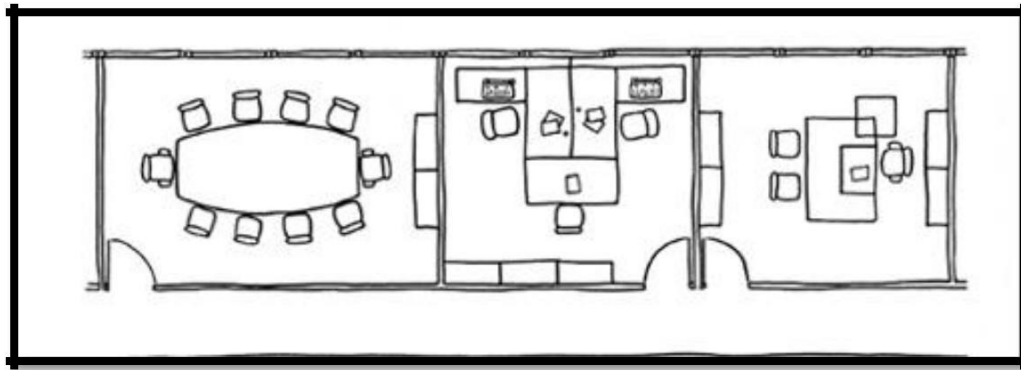


Imagen 8. Distribución espacial Generación Y, “4 generaciones sociales en el mismo espacio de trabajo= conflicto generacional,” por AF Steelcase, 2011.
http://www.interempresas.net/Equipamiento_oficinas/Articulos/49042-4-generaciones-sociales-en-el-mismo-espacio-de-trabajo-conflicto-generacional.html

El espacio de trabajo de la generación Y se caracteriza por ser divertida, flexible y abierto en el que se puedan personalizar su espacio y que tengan acceso directo a la tecnología.

En el siguiente esquema se hace una síntesis de lo dicho anteriormente, de cómo entiende y actúa cada generación en el ámbito laboral, siendo este el tema que prevalece en este trabajo.

| | | MOTIVACIONES PARA TRABAJAR | HERRAMIENTAS DE ADMON. CLAVES | ESTILO DE CAPACITACIÓN | HERRAMIENTA CLAVE DE COMUNICACIÓN | ESTILO DE LIDERAZGO | INFLUENCIAS VALORES |
|--|---------------------|---|----------------------------------|---------------------------|--|------------------------|-------------------------|
|  [1946-1964] | Baby boomers | Seguridad financiera responsabilidad | Reclutamiento Supervisión | Formal Monólogo | Datos técnicos Evidencia | Control Piensan | Local Largo plazo |
|  [1965-1976] | Generación X | Plan de carrera, asensos Oportunidades | Entrenamiento Promoción | Programado Dialogo | Ejemplos visuales Demostración | Coordinación Hacen | Regional Medio plazo |
|  [1977-1997] | Millennials | Variedad en los trabajos Creatividad | Innovación Empoderamiento | Interactivo Multimodal | Aprendizaje mientras la participación | Consenso Sienten | Global Corto plazo |

Imagen 9. Comportamiento en el trabajo de las diferentes generaciones. Realizado por autora.

Cuando se integran estas generaciones en un mismo espacio se puede visualizar las cosas de manera distinta, creando sinergia entre todas dentro de un ambiente laboral.

Se entiende por sinergia cuando dos personas incluso objetos, interactúan con sus diferentes conocimientos y habilidades logrando cumplir un mismo objetivo de manera eficiente y eficaz, no obstante esto se logra con la colaboración e integración de esfuerzos por parte de cada persona, teniendo en cuenta sus mayores virtudes y como se puede complementar con las de los otros.

Cuando se quiere establecer un estilo de trabajo sinérgico en un ambiente organizacional se debe tener en cuenta:

- Visión compartida: Todos los integrantes deben tener una misma visión pensando no solo a corto plazo si no a largo plazo los alcances que puede tener cada proyecto.

- Cultura de Participación: Al hablar de cultura se está mejorando las percepciones de todo el equipo logrando un mejor ambiente de respeto laboral y así mismo creando las bases de la sinergia.
- Información transparente: Este aspecto es muy importante para evitar rumores, divisiones y malos entendidos. Se debe tener claro quienes acceden y quienes no a dichas informaciones.
- Percepciones de la Información: Los integrantes de la organización deben sentirse parte de la empresa y así disfrutar de los éxitos pero también en casos de fracasos reconocerlos y aceptarlos para seguir adelante.

Luego de entender los aspectos organizacionales se puede hablar que existen ciertas dinámicas para lograr sinergia.

1. Análisis del problema
2. Escucha empática
3. Comunicación asertiva
4. Dinámica lluvia de ideas
5. Soluciones a los problemas

Interpretar todas las generaciones con lleva a un enriquecimiento colectivo el cual aporta miradas diferentes a los proyectos que se están tratando en una organización. Revalorizar el conocimiento que cada generación posee es el primer paso para una gestión de la diversidad intergeneracional y así crear equipos de trabajo diversos donde surgen procesos que permiten la difusión de conocimientos y enfoques dado como resultado una experiencia nueva para todos siendo una ganancia intangible que tiene mucho valor.

La comunicación juega un papel central debido a que las diferentes generaciones deben dejar a un lado los prejuicios obteniendo una comunicación fluida, multidireccional y que todos tomen la palabra u puedan opinar. En algunos casos se adopta la comunicación en red, la cual es válida donde hay múltiples interlocutores sin jerarquías.

Para la gestión intergeneracional se debe tener en cuenta que se interactúan con personas, no con títulos, se valoran los talentos no las funciones, se mira la experiencia mas no la edad, la confianza es un factor importante en el otro proviene la familiaridad y la comunicación como lo había nombrado anteriormente que rompe los prejuicios.

Además de esto, tomando como referente el eneagrama que estudia el comportamiento y la naturaleza de los vínculos que lo unen a otras personas.

Existen 9 eneatispos, cada uno de ellos se encuentra atado por un entusiasmo, ya sea una emoción o motivación las cuales nos con lleva a pensar, sentir, percibir.

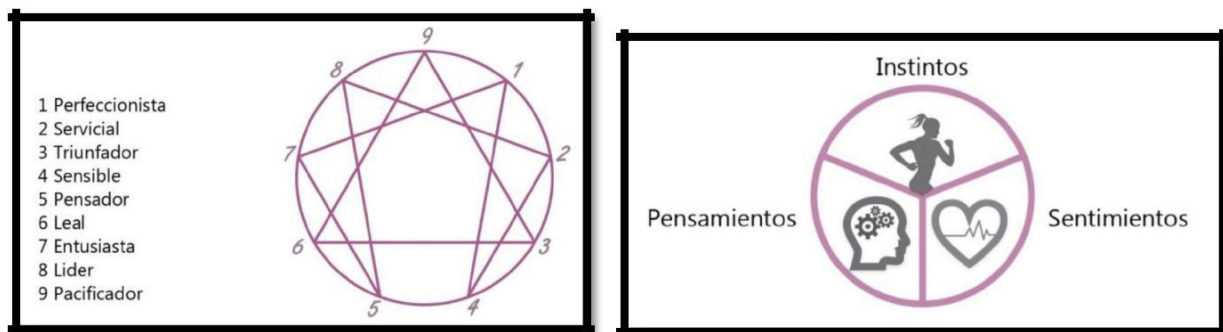


Imagen 10. Eneagrama. Realizado por autora.

Si se quiere involucrar varias personas en un mismo espacio es necesario entender a cada una de ellas, pero no solo por la generación ya que en ese caso se hablaría de algo general; ahora bien estamos entendiendo a cada una de ellas por su forma de ser, algo mas personal que influye mas aun a la hora de relacionarse con otro.

Por ello a continuación se encuentran unos esquemas, donde se visualiza con que eneatispo se relaciona y algo más detallado de cómo afronta un día normal.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1. CARACTERIZACION DE AUTOR



| | | | | |
|---|---|---|--|--|
|  | Instintos Perfeccionista Lider | Pensamientos Leal Pensador | Sentimientos Triunfador | Regla 80/20: El 20% de las acciones producira el 80% de los resultados. Establece prioridades , trabaja en lo que mas dinero y oportunidades le genere. Madrugador: Aprovecha la mañana de la mejor manera. Tener tiempo para el ejercicio, para el trabajo y para su familia Estar al día: Apesar de que tenga prioridades, intenta cumplir con ciertas tareas en su momento. |
|  | Instintos Lider Pacificador | Pensamientos Leal Entusiasta | Sentimientos Servicial Sensible | Acepta sus errores: Habilidad de levantarse y empezar de nuevo una y otra vez. |
|  | Instintos Perfeccionista | Pensamientos Pensador | Sentimientos Servicial | Es muy trabajadora y cumplidora, a la vez que graciosa y amistosa. Suele necesitar el apoyo de grupos y valora mucho la confianza de las personas |
|  | Instintos Pacificador | Pensamientos Leal Entusiasta | Sentimientos Sensible | Informarse todos los días: Valora la información que recibe aplicandola para un futuro. suele ser muy productiva y tienen mucha autoestima. Le gusta que la gente la admire, y quiere ser la mejor |
|  | Instintos Perfeccionista | Pensamientos Lider | Sentimientos Triunfador | Estar al día: Apesar de que tenga prioridades, intenta cumplir con ciertas tareas en su momento. Informarse todos los días: Valora la información que recibe aplicandola para un futuro. |
|  | Instintos Pacificador | Pensamientos Pensador | Sentimientos Sensible | Es creativa y tiene mucha intuición. Es muy sensible. Se siente diferente a los demás |

Imagen 11. Cuadro caracterización de actores. Realizado por autora.

6.2. PARTITURA DE INTERACCION

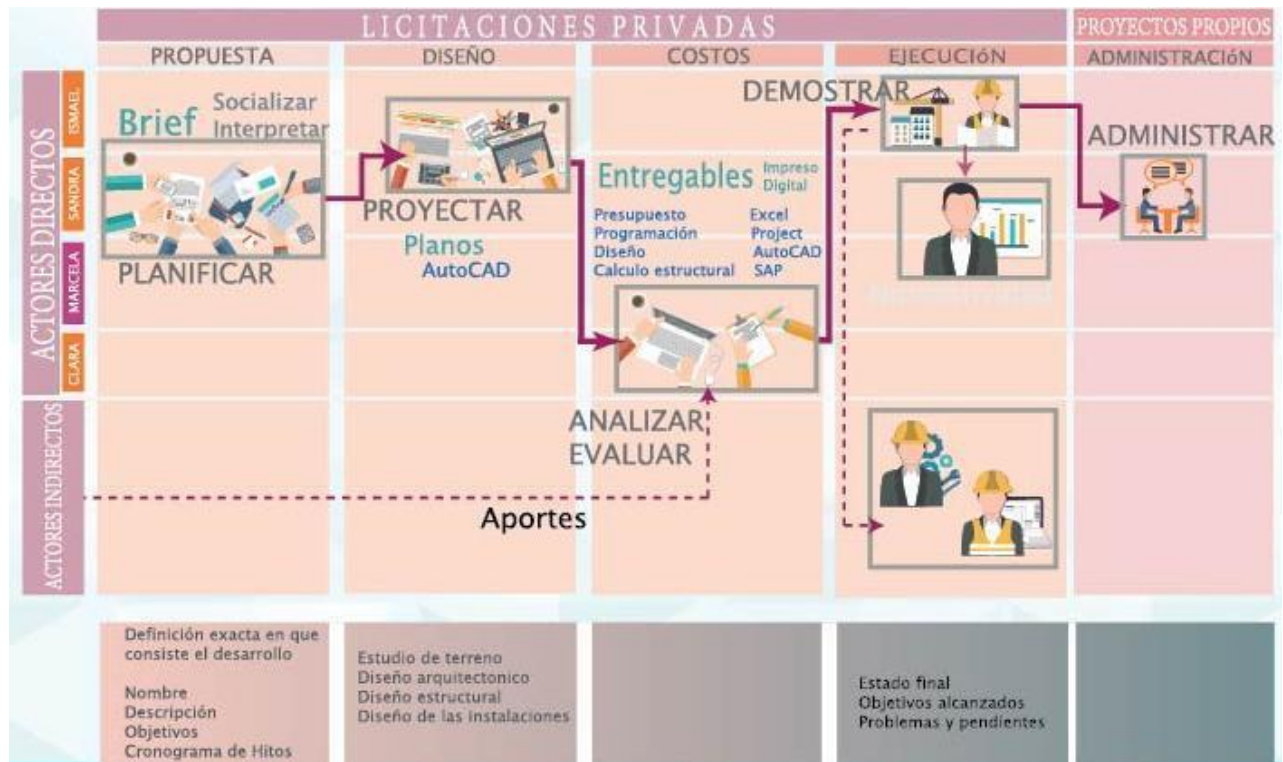


Imagen 12. Cuadro partitura de interacción. Realizada por autora.

6.3. DISEÑO DE INFORMACION



Imagen 13. Esquema de diseño de información. Realizada por autora.

6.4. MATRIZ DE CASO DE ESTUDIO

| CONVENCIONES | | ORGANIZACIÓN ESPACIAL | | | | |
|---|---|--|---|---|--|--|
| <div> <div>alto</div> <div>medio</div> <div>bajo</div> </div> | | lineal | central | radial | agrupado | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | OMG Impacto visual creativo Zonas colaborativas y de reunión | PROXIMITY S.A. Creatividad Romper la monotonía de los espacios de trabajo Recordar el ambiente de una casa | ONL Ambiente contemporáneo flexible Vegetación, carácter fresco Integrar el interior con el exterior | CEL VENTURE "C Cruz". Esta palabra clave está constituida por la letra "C" de la creatividad, cultura, Contrabajo, Comunicación, Colaboración, Desafío y la palabra "cruz" de la horizontal y la conexión vertical entre pisos.2 Corea del Sur | OFICINA DE ESTUDIO DE ARQUITECTURA Y ESPACIO COWORKING AS-BUILT "cabins" un refugio para hacernos sentir cómodos para desarrollar nuestro trabajo como arquitectos. España |
| ESPACIO PARA EQUIPOS | acústica | | | | | |
| | atractivo | | | | | |
| | mobiliario flexible | | | | | |
| SALA DE REUNIONES | mobiliario distinto (único) | | | | | |
| | estimula creatividad | | | | | |
| | | | | | | |
| ZONA DE COCINA | orden/limpieza | | | | | |
| | calidad | | | | | |
| | | | | | | |
| ZONA DE DESCANSO | asientos cómodos | | | | | |
| | muebles de diseño | | | | | |
| | orden/limpieza | | | | | |
| SALA DE JUEGOS | insonorización | | | | | |
| | interrelación con los compañeros | | | | | |
| | | | | | | |
| SALA DE ESPERA | multimedia funcional | | | | | |
| | asientos cómodos | | | | | |
| | | | | | | |
| CIRCULACIÓN | movimiento, vistas, encuentros entre trabajadores | | | | | |
| | señalización | | | | | |
| | iluminación | | | | | |
| | | | | | | |
| ORGANIZACIÓN ESPACIAL | | | | | | |

Imagen 14. Cuadro de matriz de caso de estudio. Realizada por autora.

6.5. DELIMITACION ESPACIAL

La oficina está ubicada en el Barrio Orquídeas se encuentra en la UPZ N° 12 EL TOBERIN, que hace parte de la localidad de N° 1 USAQUEN que se encuentra al nororiente de la ciudad de Bogotá, teniendo vías de acceso como la autopista norte, la carrera séptima la avenida calle 170 y la carrera novena, que son corredores principales para la ciudad de Bogotá, a su vez limita con las localidades de SUBA, CHAPINERO Y BARRIOS UNIDOS, que son localidades que se encuentran en renovación y expansión en términos de construcción, además cuenta con cercanía a municipios vecinos como CHIA, COTA, ZIPAQUIRA, CAJICA, etc. Que se encuentran un momento de desarrollo y gran crecimiento.

Al fijarnos en la potencialidad local contamos con que en la localidad de USAQUEN predominan los estratos sociales 2, 3 y 4, cuenta con alto índice de construcciones nuevas tanto de vivienda multifamiliar como unifamiliar. En la UPZ EL TOBERIN se encuentra un uso mixto de vivienda, industria y comercio, por lo cual no hay problema para desarrollar la actividad. En el ámbito industrial se encuentran empresas de madera (muebles PIZANO, maderas DEL NORTE, MADECENTRO), marmolerías (MARMOLES Y GRANITOS, CORONA, ALFAGRES), almacenes de grandes superficies dedicados a la construcción (HOMECENTER, EASY) y un gran número de depósitos y acopios de agregados para la construcción. La centralidad es una ventaja sobre otras ubicaciones dentro de Bogotá, además es una zona que no tiene gran cantidad de tráfico lo que hace que no se presenten frecuentemente embotellamiento o trancones, en términos de transporte público circundan múltiples rutas del SITP provenientes y con destino a varios sectores de la ciudad a su vez a tres cuadras se ubica la estación de

TRANSMILENIO de CARDIOINFANTIL y el terminal del norte se encuentra a 10 minutos en transporte público.



Imagen 15. Mapa ubicación puntos centrales localidad. Realizada por autora.

El edificio se localiza en la calle 161 A # 19 A - 97 Piso 6, barrio orquídeas Bogotá, dicha ubicación fue escogida como resultado de un estudio de pre factibilidad realizado en varios sectores que fueran potenciales para la industria de la construcción, y que además alojara varios posibles proveedores de materiales para la construcción.

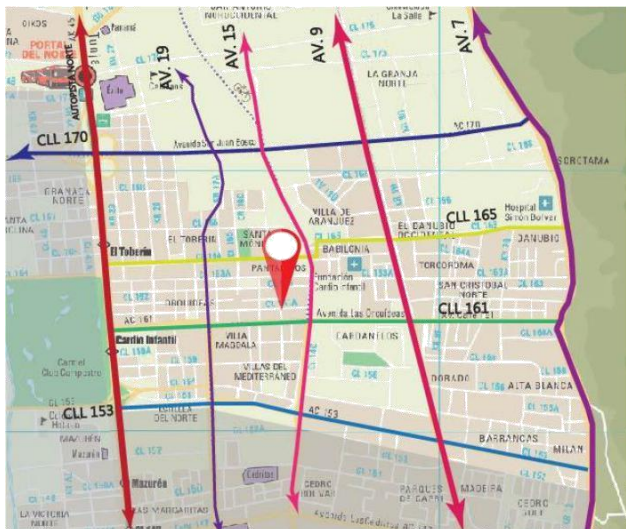


Imagen 16. Mapa ubicación edificio oficinas actual. Realizada por autora.

El piso 6 cuenta con 135 m², de los cuales la mitad de este espacio cuenta con dos oficinas una sala de juntas, baños, sala de espera y cocina, la otra parte está siendo utilizada como terraza.

6.6. ESQUEMA BÁSICO

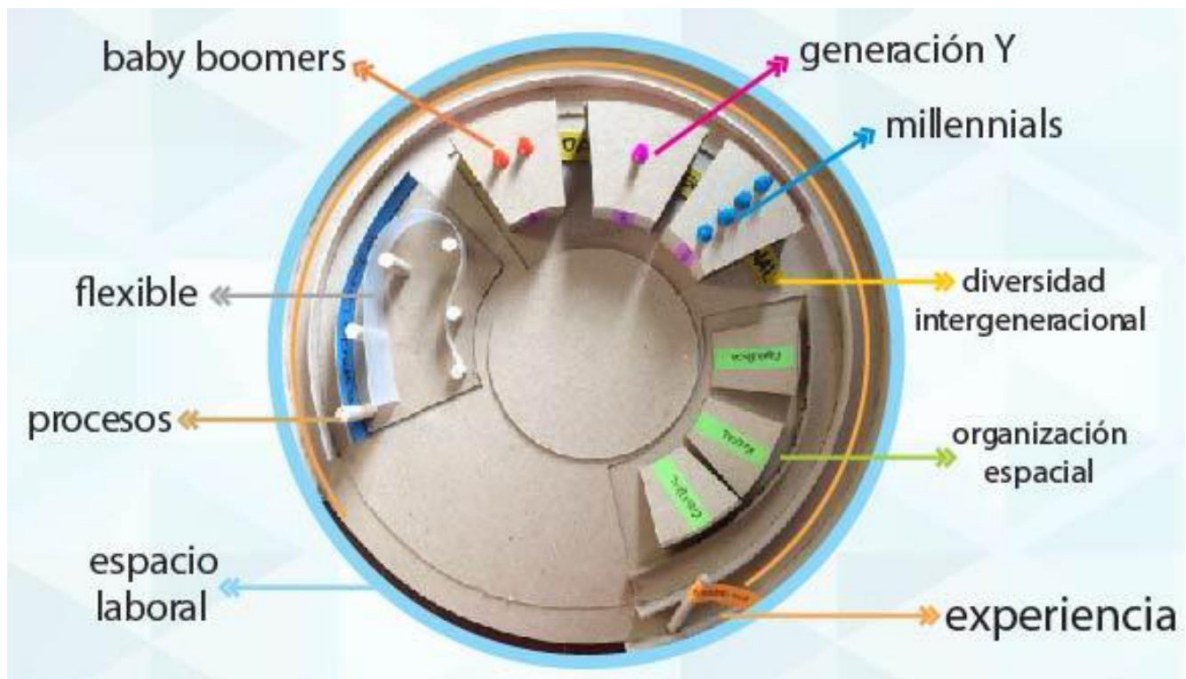


Imagen 17. Esquema básico 3D. Realizada por autora.

El esquema básico 3D se realiza con los diferentes conceptos, teniendo en cuenta que debe tener relación uno con otro. La disposición en que se encuentra ubicada cada pieza hace referencia a jerarquía (según tamaño), colores a cada concepto y unos objetos los cuales son los actores que hacen parte del proyecto.

Se puede evidenciar es dicho esquema como la experiencia es un eje fundamental ya que está girando en torno a las actividades que están pasando dentro del espacio laboral. Como las 3 generaciones “baby boomers”, “generación Y” y “millennials” al estar unidas se presenta una diversidad intergeneracional aportando cada una de ellas a los procesos de la empresa los cuales deberán ser flexibles para lograr el objetivo esperado.

7. PROPUESTA

7.1. PROCESO

Se realiza un acercamiento a la propuesta final, teniendo en cuenta la funcionalidad, distribución de elementos que cada zona tendrá.

PRIMER NIVEL



Imagen 18. Render planta 1 primera propuesta. Realizada por autora.

RECEPCIÓN



SALA DE ESPERA



COCINA

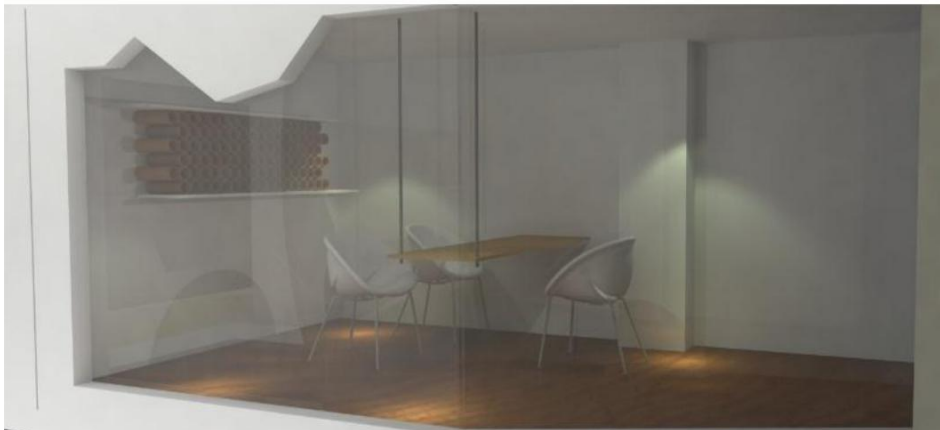


Imagen 19. Renders primera propuesta. Realizada por autora.

SEGUNDO NIVEL

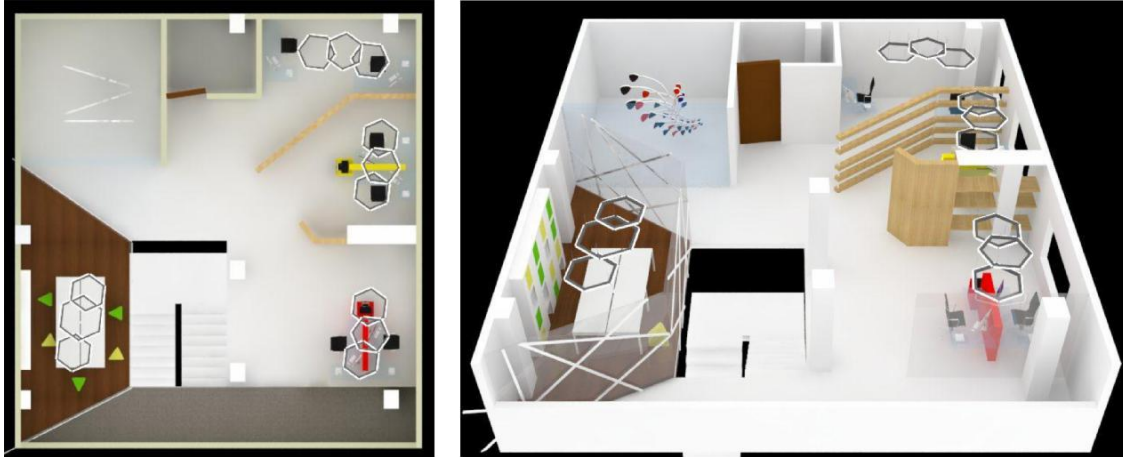


Imagen 20. Render planta 2 primera propuesta. Realizada por autora.

OFICINAS



ZONA DE ESPARCIMIENTO

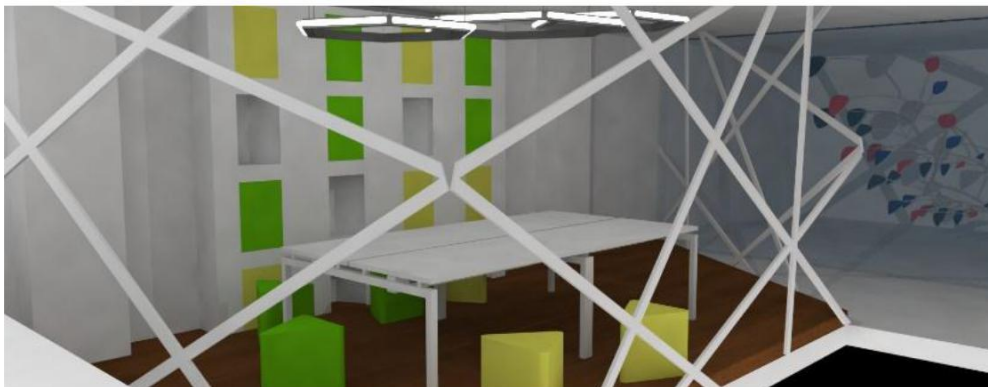
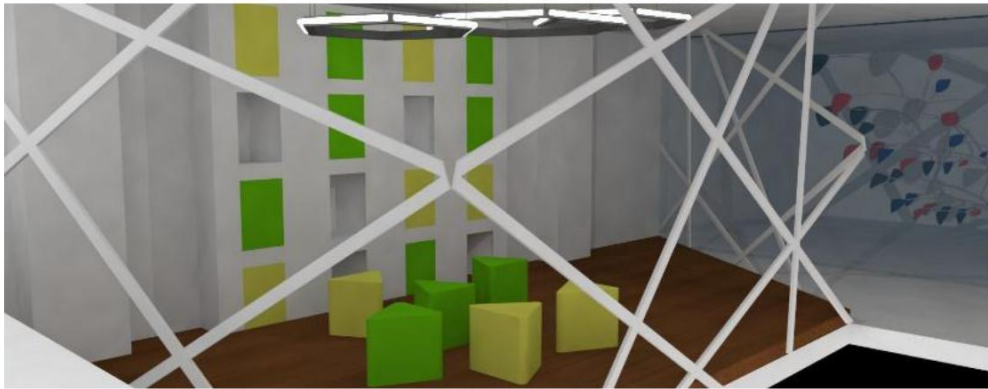


Imagen 21. Renders primera propuesta. Realizada por autora.

7.2. PROPUESTA FINAL

Zonificación

NIVEL1 PLANTA 5 PISO

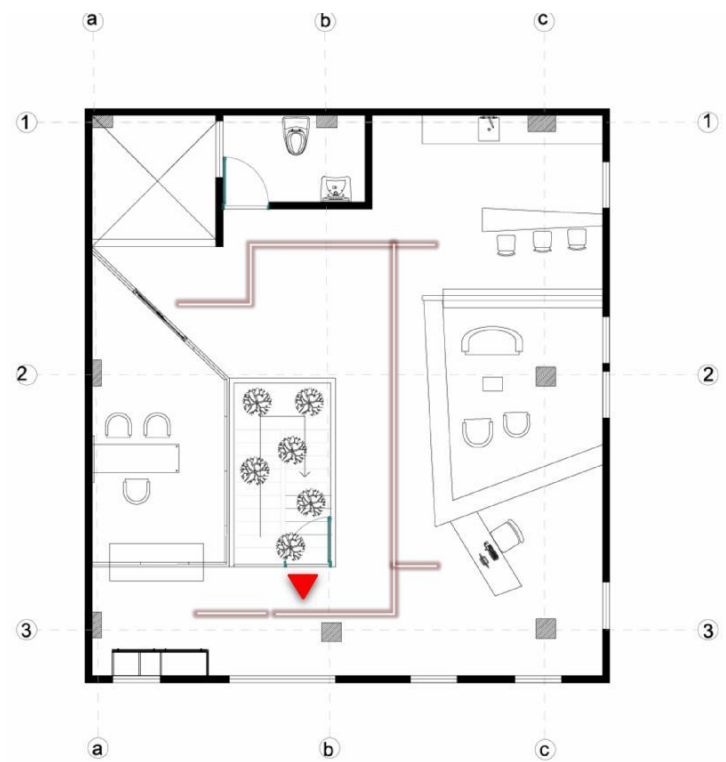
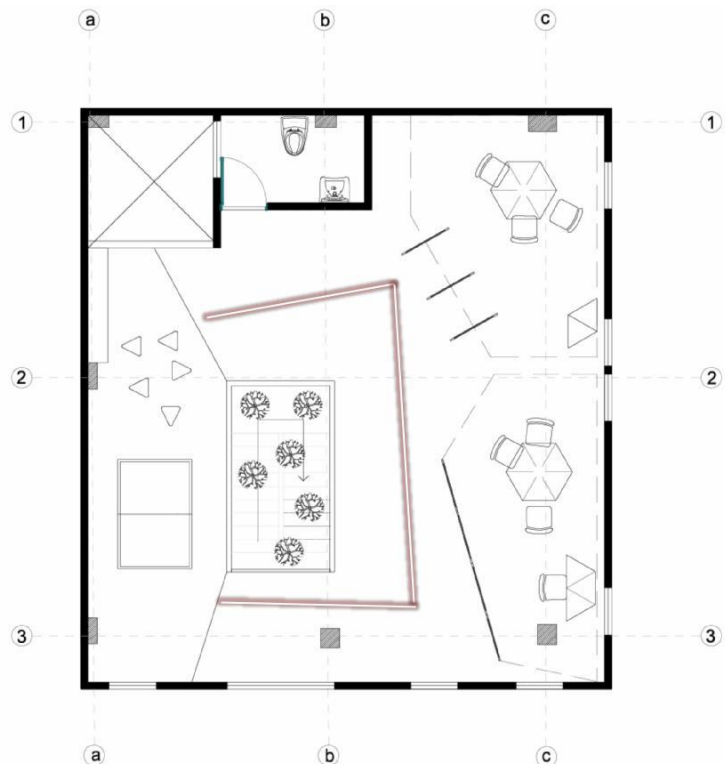


Imagen 22. Planta 5 piso . Realizada por autora.

NIVEL2 PLANTA 6 PISO



*Imagen 23.*Planta 6 piso. Realizada por autora.

SALA DE ESPERA Y RECEPCIÓN.



Imagen 24. Render recepción y sala de espera. Realizada por autora.

COCINA.



Imagen 25. Render cocina. Realizada por autora.

BODEGA.



Imagen 26. Render bodega. Realizada por autora.

SALA DE ATENCIÓN (PRIVADA).

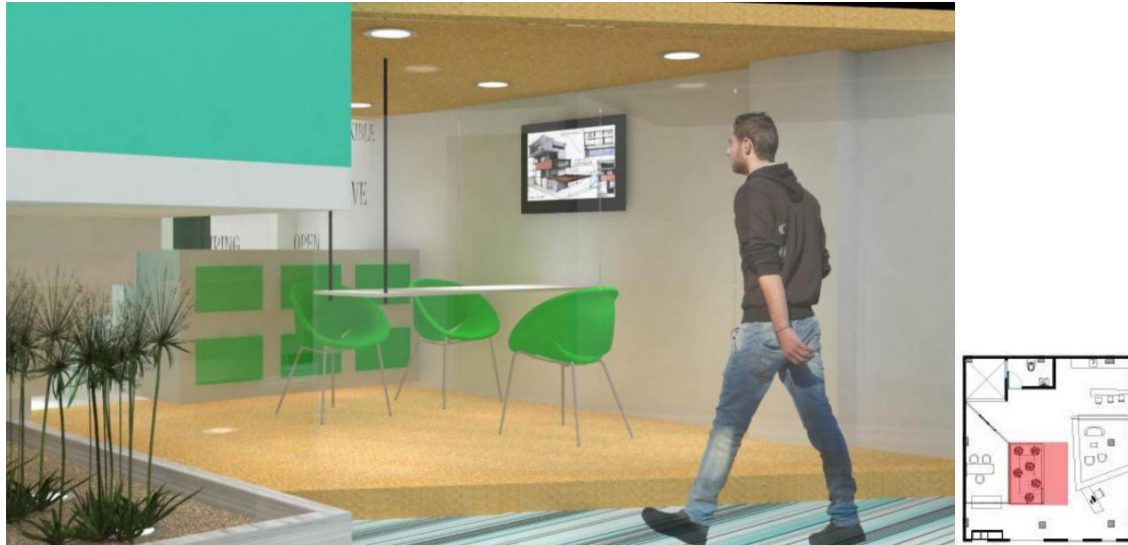


Imagen 27. Render sala de atención. Realizada por autora.

OFICINAS.





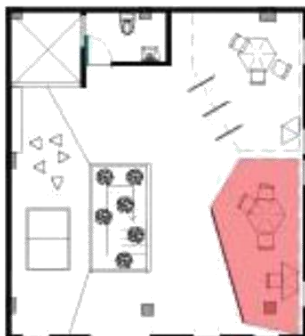
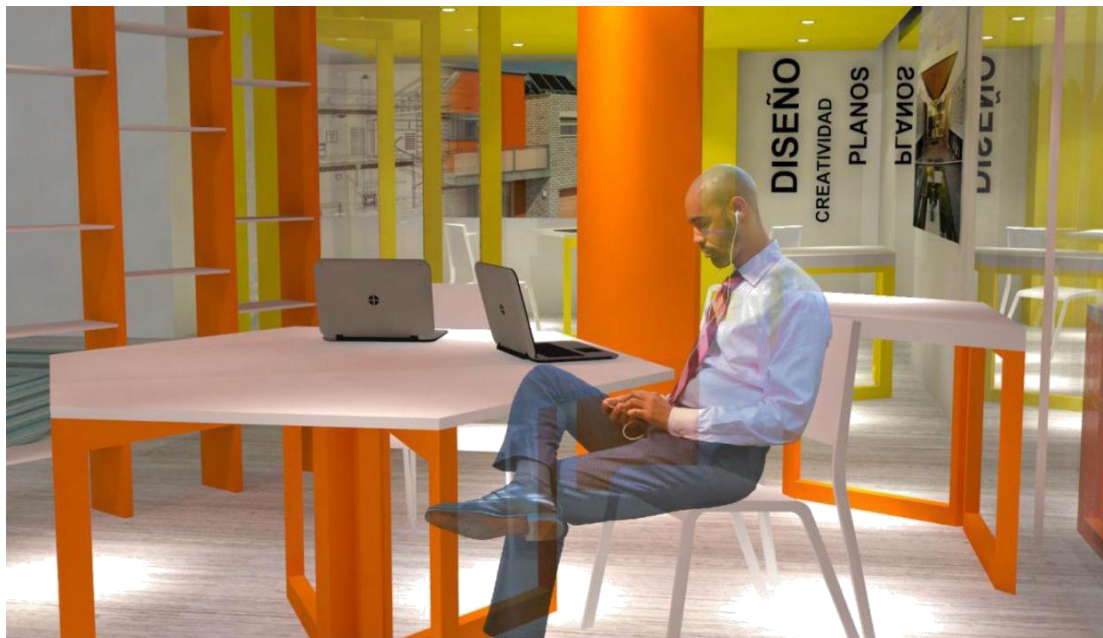


Imagen 28. Render oficina. Realizada por autora.

ZONA DE ESPARCIMIENTO.



Imagen 29. Render zona de esparcimiento. Realizada por autora.

ESCRITORIO MODULAR.



Imagen 30. Render modulación escritorio. Realizada por autora.

MODULACIONES DE MESA PARA TRABAJO COLABORATIVO

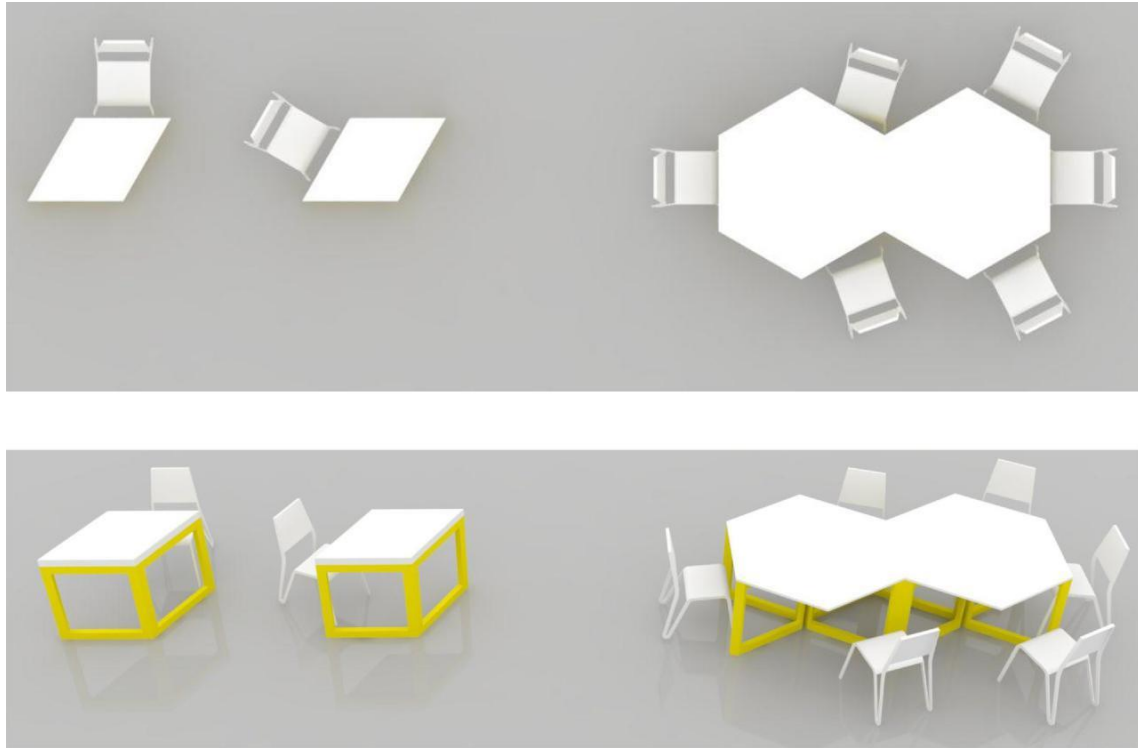


Imagen 31. Render modulación 6 personas. Realizada por autora.

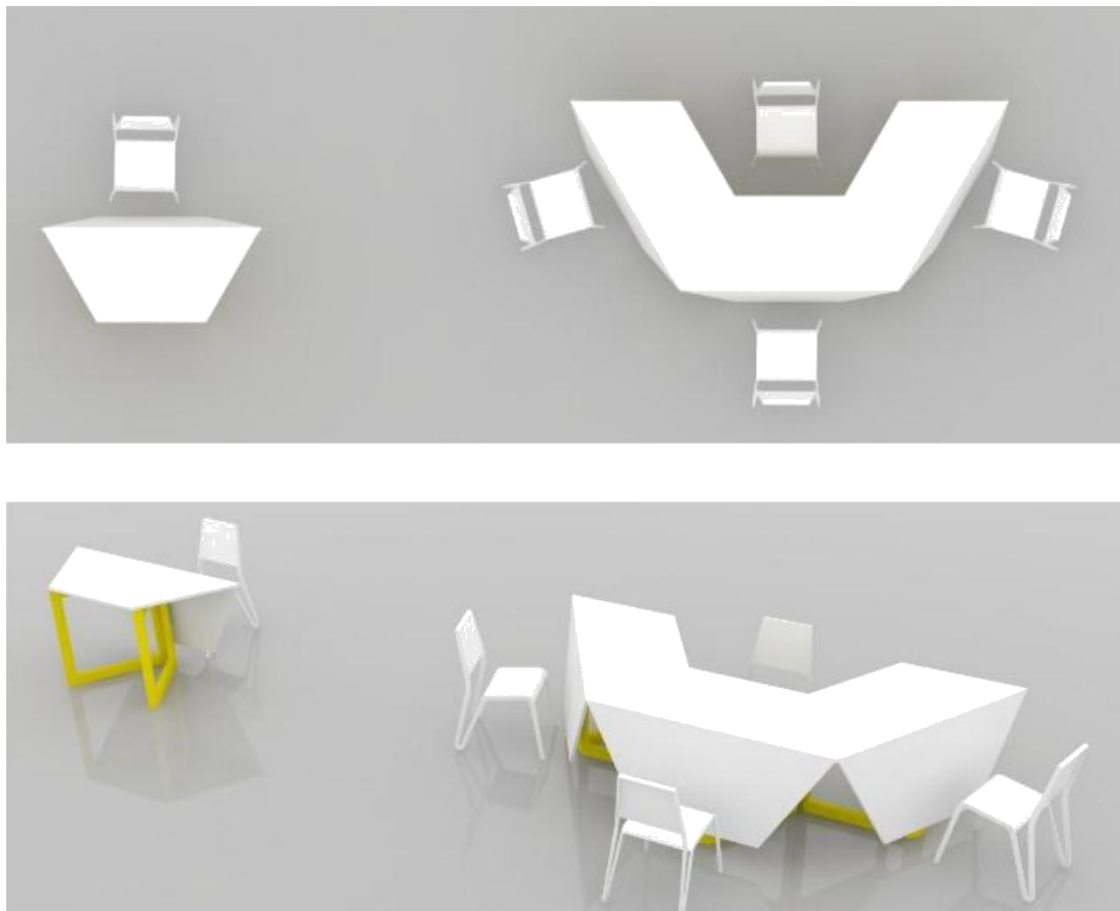


Imagen 32. Render modulación 4 personas. Realizada por autora.

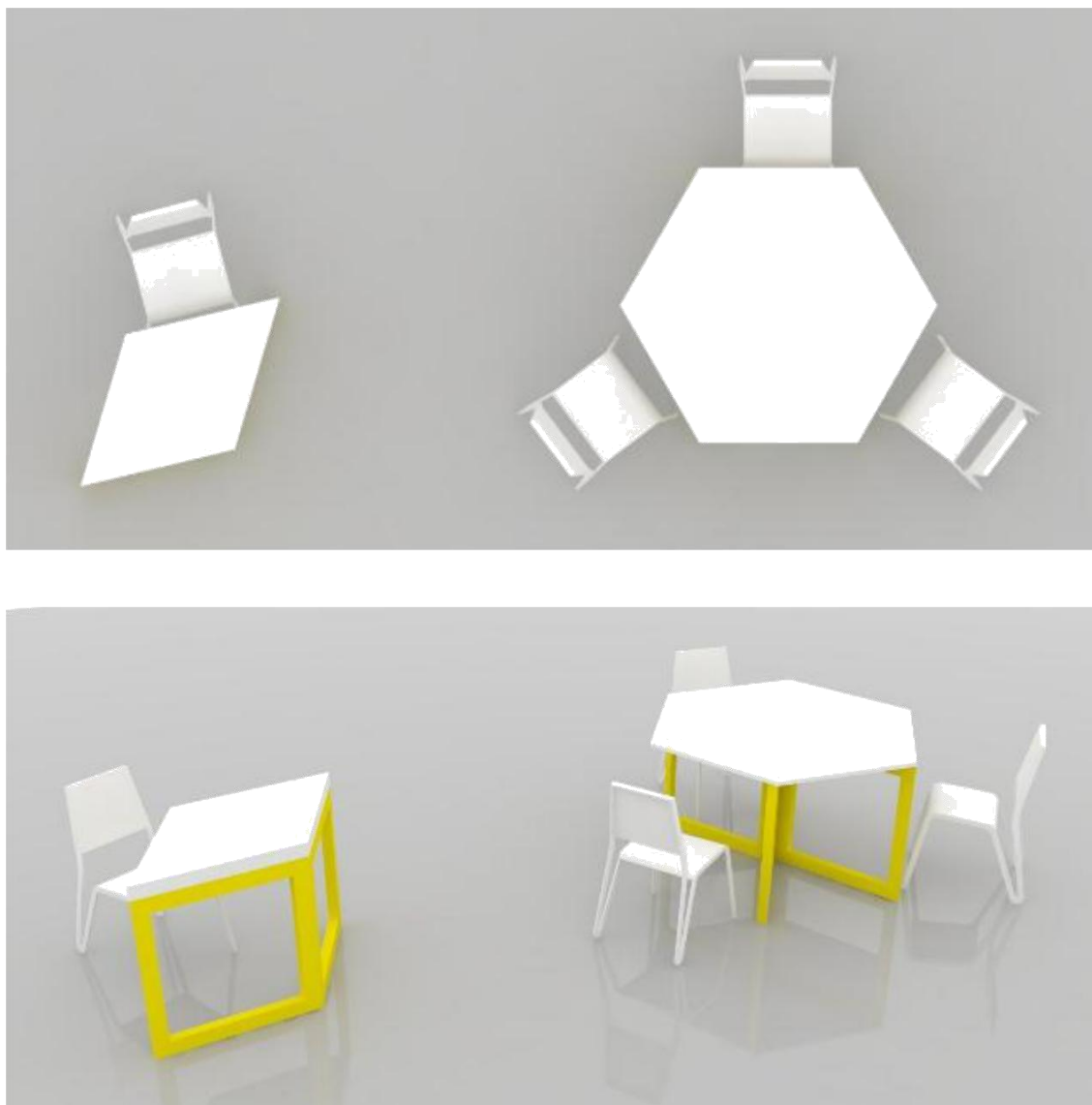


Imagen 33. Render modulación 3 personas. Realizada por autora.

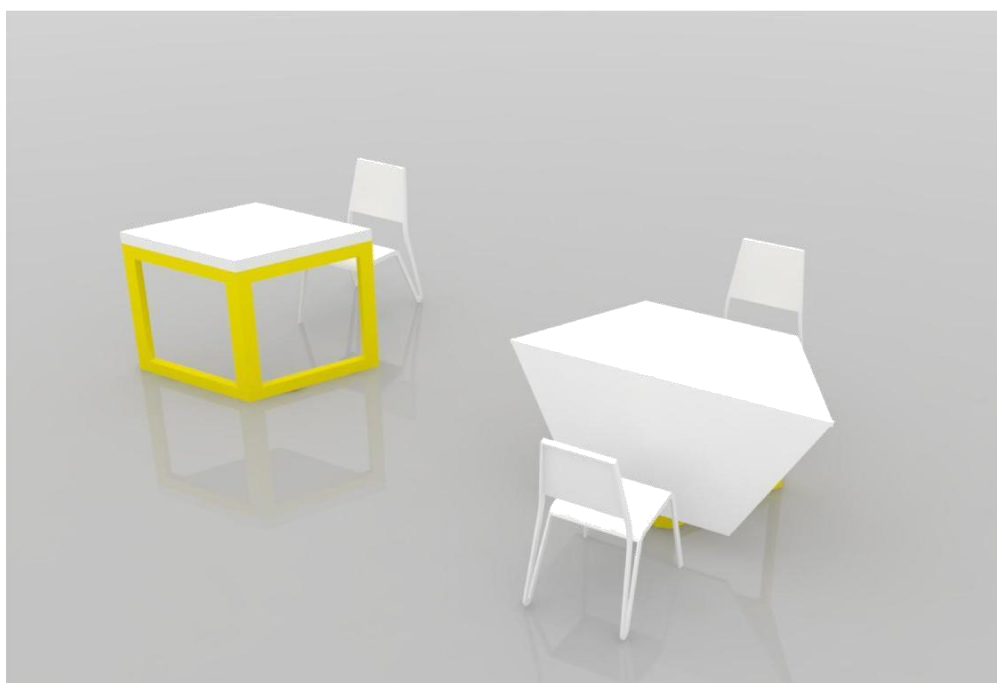


Imagen 34. Render modulación 2 personas. Realizada por autora.

8. CONCLUSIONES

- Este espacio laboral permite la integración e interacción de diferentes generaciones y disciplinas entorno a lograr los objetivos planteados por la empresa.
- El trabajo colaborativo fomenta el intercambio de conocimientos, entendiendo que esta es una buena estrategia para lograr mejores resultados en la empresa.
- El escenario se configura acorde a las actividades y necesidades de los actores, por medio de escritorios modulares y divisiones.
- Cuando se piensa en flexibilidad y adaptabilidad dentro de un escenario se pueden involucrar diversos usuarios, sin tener dificultades entre ellos mismos.

9. BIBLIOGRAFÍA

¿Que es coworking? (s.f.). Obtenido de <https://fangaloka.es/coworking-que-es-coworking/>

4 generaciones sociales en el mismo espacio de trabajo = conflicto generacional. (2011). Obtenido de http://www.interempresas.net/Equipamiento_oficinas/Articulos/49042-4-generaciones-sociales-en-el-mismo-espacio-de-trabajo-conflicto-generacional.html

¿Por Qué Tiene Éxito El Modelo Coworking? (2014). Obtenido de <https://www.lancetalent.com/blog/por-que-tiene-exito-el-modelo-coworking/>

Claves para construir espacios de trabajo colaborativos. (2015). Obtenido de <http://www.archdaily.co/co/766436/claves-para-construir-espacios-de-trabajo-colaborativos>

Los nuevos espacios laborales del siglo XXI. (2016). Obtenido de <http://www.aden.org/revista/recursos-humanos-espacios-siglo-xxi/>

Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral. (2017). Obtenido de <http://www.elempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>

Arango, S. (2016). *Una breve historia del co-working*. Recuperado el 2016, de <http://www.youngmarketing.co/una-breve-historia-del-co-working/>

Avalos, p. (2012). *interiorismo*. Obtenido de <http://www.obrasweb.mx/interiorismo/2012/05/15/la-oficina-se-achica>

Chueca, p. (2007). nuevo diseño de oficinas. En p. chueca.

El impacto de la tecnología. (s.f.). *REVISTA DEL TECNOLÓGICO DE MONTERREY*, 44.

Organización del trabajo. (s.f.). Obtenido de
<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/economia/el-desarrollo-economico-y-la-organizacion-del-trabajo/development3.htm>

Perez, I. (2014). *¡El coworking tiene una historia!* Obtenido de
<http://coworkingspain.es/magazine/noticias/el-coworking-tiene-su-historia>

Santana, c. (26 de noviembre de 2013). *ascendo.blog*. Recuperado el 2016, de
<http://blog.acsendo.com/espacios-de-trabajo-claves-para-mejorar-el-clima-laboral-y-la-productividad/>